

**SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI COMUNALI,**  
**ai fini della progressione economica e della valutazione della qualità delle prestazioni lavorative**

\*\*\*\*\*

CATEGORIA A

CATEGORIA B: prima posizione economica – passaggio alla seconda posizione economica del percorso di riferimento

CATEGORIA C : prima posizione economica – passaggio alla seconda posizione economica del percorso di riferimento

\*\*\*\*\*

**FATTORI DI VALUTAZIONE**

Punteggio massimo complessivamente ottenibile: **punti 100 (cento):**

- Comportamento: Punteggio massimo attribuibile: punti 48 (quarantotto)
- Grado di partecipazione e coinvolgimento al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g./piano delle performance dell'area: Punteggio massimo attribuibile: punti 52 (cinquantadue).

DESCRIZIONE DEI FATTORI DI VALUTAZIONE

- Comportamento – Punteggio massimo attribuibile: **punti 48 (quarantotto)**

**N.B.:** Per ogni singolo fattore, il punteggio attribuibile deve essere compreso tra il **valore minimo**, vale a dire lo **0 (zero)** ed il **valore massimo**, rappresentato, a seconda dei casi, **dal 4 (quattro)**.

COMPORTAMENTO	PUNTEGGIO
1. Abilità operativa (precisione e tempestività delle prestazioni professionali)	
2. Dimestichezza nella attivazione della "macchina comunale"	
3. Risultati ottenuti	
4. Capacità di migliorare la propria professionalità	
5. Disponibilità a collaborare con i colleghi	
6. Capacità di relazionarsi con gli utenti, fornendo valide soluzioni operative	
7. Continuità nell'impegno	
8. Affidabilità e senso di responsabilità	
9. Capacità di risolvere in autonomia i problemi ordinari e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del responsabile gerarchico	
10. Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni e direttive	
11. Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie	
12. Propositività, in vista del superamento delle difficoltà operative e del miglioramento della organizzazione del lavoro	
<b>TOTALE</b>	

- Grado di partecipazione e coinvolgimento al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g. dell'area: punteggio massimo attribuibile: **punti 52 (cinquantadue).**

Si tiene conto del grado di partecipazione e di coinvolgimento del dipendente al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g. (piano esecutivo di gestione, o comunque denominato) assegnati al Responsabile di area competente.

	PUNTEGGIO
<b>Partecipazione e coinvolgimento del dipendente al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g.</b>	

\*\*\*\*\*

Si stabilisce che:

- a) se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai Fattori di valutazione 1 e 2 – è inferiore a punti 60 (sessanta) non si eroga il premio;
- b) se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai Fattori di valutazione 1 e 2 – è pari o superiore a punti 90 (novanta) si eroga il premio nell'importo massimo previsto;
- c) se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai Fattori di valutazione 1 e 2 – è compreso tra punti 60 (sessanta) e punti 89 (ottantanove) la retribuzione di risultato viene erogata in misura proporzionale al punteggio effettivamente conseguito.

\*\*\*\*\*

**SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI COMUNALI,  
ai fini della progressione economica e della valutazione della qualità delle prestazioni lavorative**

\*\*\*\*\*

CATEGORIA B: seconda posizione economica – passaggio alla terza posizione economica del percorso di riferimento

CATEGORIA C: seconda posizione economica – passaggio alla terza posizione economica del percorso di riferimento

\*\*\*\*\*

**FATTORI DI VALUTAZIONE**

Punteggio massimo complessivamente ottenibile: **punti 100 (cento):**

- Comportamento: Punteggio massimo attribuibile: punti 48 (quarantotto)
- Grado di partecipazione e coinvolgimento al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g./piano delle performance dell'area: Punteggio massimo attribuibile: punti 52 (cinquantadue).

**DESCRIZIONE DEI FATTORI DI VALUTAZIONE**

- Comportamento – Punteggio massimo attribuibile: **punti 48 (quarantotto)**

**N.B.:** Per ogni singolo fattore, il punteggio attribuibile deve essere compreso tra il **valore minimo**, vale a dire lo **0 (zero)** ed il **valore massimo**, rappresentato, a seconda dei casi, **dal 4 (quattro)**.

COMPORAMENTO	PUNTEGGIO
1. Abilità operativa (precisione e tempestività delle prestazioni professionali)	
2. Risultati ottenuti	
3. Capacità di migliorare la propria professionalità	
4. Disponibilità a collaborare con i colleghi	
5. Capacità di relazionarsi con gli utenti, fornendo valide soluzioni operative	
6. Continuità nell'impegno	
7. Affidabilità e senso di responsabilità	
8. Capacità di risolvere in autonomia i problemi ordinari e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del responsabile gerarchico	
9. Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni e direttive	
10. Livello delle conoscenze tecnico – amministrative acquisite	
11. Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie	
12. Propositività, in vista del superamento delle difficoltà operative e del miglioramento della organizzazione del lavoro	
TOTALE	

- Grado di partecipazione e coinvolgimento al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g. dell'area: punteggio massimo attribuibile: **punti 52 (cinquantadue).**

Si tiene conto del grado di partecipazione e di coinvolgimento del dipendente al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g. (piano esecutivo di gestione, o comunque denominato) assegnati al Responsabile di area competente.

	PUNTEGGIO
Partecipazione e coinvolgimento del dipendente al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g.	

\*\*\*\*\*

Si stabilisce che:

- a) se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai Fattori di valutazione 1 e 2 – è inferiore a punti 60 (sessanta) non si eroga il premio;
- b) se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai Fattori di valutazione 1 e 2 – è pari o superiore a punti 90 (novanta) si eroga il premio nell'importo massimo previsto;
- c) se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai Fattori di valutazione 1 e 2 – è compreso tra punti 60 (sessanta) e punti 89 (ottantanove) la retribuzione di risultato viene erogata in misura proporzionale al punteggio effettivamente conseguito.

\*\*\*\*\*

**SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI COMUNALI,  
ai fini della progressione economica e della valutazione della qualità delle prestazioni lavorative**

\*\*\*\*\*

CATEGORIA B (terza posizione economica – passaggio alle altre posizioni economiche del percorso di riferimento)

CATEGORIA C (terza posizione economica – passaggio alle altre posizioni economiche del percorso di riferimento)

CATEGORIE D (tutte) – N.B.: Per i titolari di posizione organizzativa, responsabili di area, la presente scheda vale soltanto per l'eventuale progressione economica. Per l'erogazione della retribuzione di risultato si utilizzerà comunque la scheda appositamente dedicata.

\*\*\*\*\*

**FATTORI DI VALUTAZIONE**

Punteggio massimo complessivamente ottenibile: **punti 100 (cento)**:

- Comportamento: Punteggio massimo attribuibile: punti 48 (quarantotto)
- Grado di partecipazione e coinvolgimento al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g./piano delle performance dell'area: Punteggio massimo attribuibile: punti 52 (cinquantadue).

**DESCRIZIONE DEI FATTORI DI VALUTAZIONE**

- Comportamento – Punteggio massimo attribuibile: **punti 48 (quarantotto)**

**N.B.:** Per ogni singolo fattore, il punteggio attribuibile deve essere compreso tra il **valore minimo**, vale a dire **lo 0 (zero)** ed il **valore massimo**, rappresentato, a seconda dei casi, **dal 4 (quattro)**.

<b>COMPORAMENTO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
1. Abilità operativa (precisione e tempestività delle prestazioni professionali)	
2. Livello delle conoscenze tecnico – amministrative acquisite	
3. Risultati ottenuti e continuità nell'impegno	
4. Capacità di migliorare la propria professionalità	
5. Disponibilità a collaborare con i colleghi	
6. Capacità di relazionarsi con gli utenti, fornendo valide soluzioni operative	
7. Capacità di risolvere in autonomia i problemi ordinari e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del Responsabile di Area, del Segretario comunale e/o degli Organi Politici	
8. Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni e direttive	
9. Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie	
10. Capacità di adattarsi a processi di riorganizzazione; partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	
11. Capacità d'iniziativa personale e di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro e dell'efficacia dell'azione amministrativa	
12. a) per categorie D → Capacità direzionale; b) per categorie B e C → Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente;	
<b>TOTALE</b>	

- Grado di partecipazione e coinvolgimento al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g. dell'area: punteggio massimo attribuibile: **punti 52 (cinquantadue)**.

Si tiene conto del grado di partecipazione e di coinvolgimento del dipendente al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g. (piano esecutivo di gestione, o comunque denominato) assegnati al Responsabile di area competente.

	<b>PUNTEGGIO</b>
<b>Partecipazione e coinvolgimento del dipendente al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g.</b>	

\*\*\*\*\*

Si stabilisce che:

- a) se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai Fattori di valutazione 1 e 2 – è inferiore a punti 60 (sessanta) non si eroga il premio;
- b) se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai Fattori di valutazione 1 e 2 – è pari o superiore a punti 90 (novanta) si eroga il premio nell'importo massimo previsto;
- c) se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai Fattori di valutazione 1 e 2 – è compreso tra punti 60 (sessanta) e punti 89 (ottantanove) la retribuzione di risultato viene erogata in misura proporzionale al punteggio effettivamente conseguito.

\*\*\*\*\*